

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное автономное нетиповое образовательное учреждение
Свердловской области «Дворец молодёжи»

Рекомендовано к реализации решением
научно-методического совета
ГАНОУ СО «Дворец молодёжи»
Протокол от 02.03.2023 № 2

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
ГАНОУ СО «Дворец молодёжи»
_____ А.Н. Слизько
Приказ от 02.03.2023 № 221-д

**ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
«Наставничество в системе дополнительного образования детей»**

(36 часов)

Автор:
Коробейникова Елена Юрьевна,
заместитель начальника
регионального модельного центра
ГАНОУ СО «Дворец молодёжи»
по методической поддержке и внедрению
новых форм дополнительного
образования, кандидат педагогических
наук

Екатеринбург
2023 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В последние годы в государственных организациях внедряются различные инициативы в области наставничества, в том числе и в сфере образования. Повсеместное внедрение в образовательное пространство различных видов учреждений программ наставничества обусловлено реализацией, с одной стороны, содержанием национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 году не менее 70 % школьников и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества. С другой стороны, продвижение наставничества вызвано появлением распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации, утвердившего методологию (целевую модель) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования.

Из вышесказанного следует, что образовательным организациям сферы дополнительного образования также предстоит создать необходимые условия для функционирования данной модели в контексте формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет. Тем не менее, наличие подобных практик в организациях дополнительного образования детей пока недостаточно распространено.

Главная задача наставничества – повысить качество образования за счёт передачи опыта и знаний от наставника наставляемому посредством неформального общения, основанного на доверии и партнерстве. В методологии наставничества подробно изложены механизмы взаимодействия наставнических пар: «ученик-ученик», «студент-ученик», «работодатель-ученик», тем не менее, у большинства педагогов пока не сложилось четкого представления, каким образом эта система будет работать именно в учреждении дополнительного образования.

В числе часто возникающих вопросов – «сможет ли ученик-наставник (или студент-наставник, работодатель-наставник), не будучи опытным педагогом, осуществить те глобальные задачи, которые обозначены в целевой модели наставничества?». Как выстроить систему наставничества в организации дополнительного образования, чтобы она была эффективной? Как при этом избежать формального подхода «вместо планомерных и систематических усилий по возвращению условий, обеспечивающих востребованность наставничества как определенной образовательной культуры, предполагающей определенный стиль работы с сопровождаемыми – носителями образовательных дефицитов»? Обучение педагогов сферы дополнительного образования по программе повышения квалификации «Наставничество в системе дополнительного образования детей» раскрывает теоретические и практические аспекты реализации программы наставничества именно в организациях дополнительного образования.

Нормативно-правовыми основаниями проектирования дополнительной профессиональной программы послужили:

1) Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

2) Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р);

3) Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022 г. № 678-р);

4) Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

5) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2021 г. № 652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;

6) Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

7) Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

8) Приказ Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 19.04.2022 № 385-Д «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области».

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель реализации программы

Совершенствование профессиональных компетенций руководителей и специалистов, необходимых для реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях дополнительного образования.

1.2. Планируемые результаты обучения

Трудовые действия	Знания и умения
Организация деятельности обучающихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы	Знать: приоритетные направления государственной образовательной политики Российской Федерации; нормативное правовое обеспечение наставничества в образовании; характерные особенности системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях
	Уметь: осуществлять отбор из лучших отечественных практик формы, виды и практики наставничества, оптимальные для конкретной организации дополнительного образования

Трудовые действия	Знания и умения
Разработка программно-методического обеспечения реализации дополнительной общеобразовательной программы	Знать: основные этапы внедрения, формы реализации и критерии оценивания эффективности программы наставничества в образовательной организации дополнительного образования
	Уметь: выбирать оптимальные инструменты реализации наставничества с учетом особенностей конкретной образовательной организации; применять цифровые технологии при организации наставничества
Создание условий для творческого и личностного развития наставляемых путем вовлечения их в различные формы организации деятельности (индивидуальной, групповой, проектной, коммуникативной и др.)	Знать: возрастные особенности наставляемых; техники и приемы общения (слушания, убеждения) с учетом возрастных и индивидуальных особенностей наставляемых
	Уметь: разрабатывать индивидуальные траектории наставничества с учетом запросов наставляемых

1.3. Категория обучающихся

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Наставничество в системе дополнительного образования детей» адресована руководителям и педагогическим работникам сферы дополнительного образования детей.

1.4. Форма обучения

Программа реализуется в очно-заочной форме с применением дистанционных образовательных технологий.

1.5. Сроки освоения программы, режим занятий

Срок освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Наставничество в системе дополнительного образования детей» – 36 часов.

Режим занятий определяется трудоемкостью дисциплины и структурой учебно-тематического плана. Продолжительность одного академического часа составляет 45 минут.

2. СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

2.1. Учебный план

программы повышения квалификации

«Наставничество в системе дополнительного образования детей»

Категория слушателей – руководители и педагогические работники образовательных организаций дополнительного образования.

Срок обучения – 36 часов

Форма обучения – очно-заочная с применением дистанционных образовательных технологий.

№ п/п	Наименование разделов	Всего часов	В том числе			Форма итогового контроля
			Лекции	Практ. занятия	Самост. работа	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Реализация целевой модели наставничества в образовании	4	2	–	2	Входное тестирование.
2.	Наставничество в организации дополнительного образования	20	10	6	4	Опрос
3.	Мониторинг и оценка эффективности программы наставничества	10	2	4	4	Практическое задание
4.	Итоговая аттестация	2	–	2	–	Представление дорожной карты
Итого:		36	14	12	10	

**2.2. Учебный (тематический) план
программы повышения квалификации
«Наставничество в системе дополнительного образования детей»**

№ п/п	Наименование учебных дисциплин	Всего часов	В том числе			Форма итогового контроля
			Лекции	Практ. занятия	Самост. работа	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Реализация целевой модели наставничества в образовании	4	2		2	
1.1.	Введение. Нормативно-правовые основания внедрения наставничества в образовательных организациях		1		1	Входное тестирование
1.2.	Разработка и реализация программы наставничества в образовательной организации		1		1	
2.	Наставничество в организации дополнительного образования	20	10	6	4	
2.1.	Миссия и функции наставника в сфере дополнительного образования детей		2		1	
2.2.	Планирование и реализация процесса наставничества в организации дополнительного образования		2	2	2	Опрос
2.3.	Наставничество в проектной деятельности		2	2		

№ п/п	Наименование учебных дисциплин	Всего часов	В том числе			Форма итогового контроля
			Лекции	Практ. занятия	Самост. работа	
1	2	3	4	5	6	7
2.4.	Работа проектной команды на всех этапах разработки, реализации и завершения проекта		4	2	1	
3.	Мониторинг и оценка эффективности программы наставничества	10	2	4	4	
3.1.	Критерии оценки эффективности проекта. Рефлексия		2	4	4	Практическое задание
4.	Итоговая аттестация	2		2		Представление дорожной карты
Итого:		36	14	12	10	

2.3. Календарный учебный график

Форма обучения	Количество часов в день	Количество дней	Объем программы (час.)
Очно-заочная с применением дистанционных образовательных технологий	2-4	10-12	36 часов

2.4. Содержание программы повышения квалификации «Наставничество в системе дополнительного образования детей»

Раздел 1. Реализация целевой модели наставничества в образовании (4 ч.).

1.1. Введение. Нормативно-правовые основания внедрения наставничества в образовательных организациях.

Государственная политика в сфере образования. Цели и ключевые задачи в сфере общего, дополнительного и среднего профессионального образования. Национальный проект «Образование», реализация федерального проекта «Успех каждого ребенка» в рамках национального проекта «Образование». Методология (целевая модель) наставничества.

1.2. Разработка и реализация программы наставничества в образовательной организации.

Участники процесса (куратор, наставник, наставляемые). Программа наставничества как комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Роль и зона ответственности участников программы. Подготовка условий для запуска программы наставничества. Разработка локальных нормативных актов.

Формирование баз наставников и наставляемых. Отбор и обучение наставников; формирование наставнических пар или групп.

Раздел 2. Наставничество в организации дополнительного образования (20 ч.).

2.1. Миссия и функции наставника в сфере дополнительного образования детей.

Наставничество как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимовыгодное общение, основанное на доверии и партнерстве. Система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации дополнительного образования.

2.2. Планирование и реализация процесса наставничества в организации дополнительного образования.

Особенности и возможности реализации наставничества в системе дополнительного образования детей. Привлечение наставников из реального сектора экономики, студентов. Типичные недочеты при планировании и реализации этапов наставничества в сфере дополнительного образования детей.

2.3. Наставничество в проектной деятельности.

Компетенции наставника проектной деятельности. Сопровождение проектной команды.

2.4. Работа проектной команды на всех этапах разработки, реализации и завершения проекта.

Методы управления проектами. SCRUM технологии. Сценирование проекта. Отличия сценирования от планирования. Методические приемы работы с различными группами обучающихся. Завершение проекта.

Раздел 3. Мониторинг и оценка эффективности программы наставничества (10 ч.).

3.1. Критерии оценки эффективности проекта. Рефлексия.

Методы мониторинга результатов наставнической деятельности (беседа, опрос, анкетирование, анализ качества продукта и т.п.). Анализ деятельности наставника проекта. Анализ отклонений от плана ключевых показателей проекта.

Раздел 4. Итоговая аттестация (2 ч.)

Форма итоговой аттестации – представление проекта дорожной карты по реализации программы наставничества в конкретной образовательной организации дополнительного образования.

3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

3.1. Кадровое обеспечение программы

Реализация настоящей дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Наставничество в системе дополнительного

образования детей» обеспечивается высококвалифицированными педагогическими и научно-педагогическими кадрами, имеющими достаточный опыт работы в области профессиональной деятельности, соответствующей направленности дополнительной профессиональной программы.

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Основная литература

1. В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 4-18.

2. Голуб Г.Б., Перелыгина Е.А., Чуракова О.В. Метод проектов – технология компетентностно-ориентированного образования: Методическое пособие для педагогов – руководителей проектов учащихся основной школы / Под ред. д.ф.м.н., проф. Е.Я. Когана. – Самара: Издательство «Учебная литература», Издательский дом «Федоров», 2006. – 176 с.

3. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. / Под общим научным руководством Н.Ю. Синягиной. Министерство просвещения Российской Федерации, 2019. 233 с. URL: <https://drive.google.com/file/d/1DX86jK0XCQ86GD5IAvbYQ9DxXMyUnUIT/view> (дата обращения 07.02.2023).

4. Навигатор педагога-наставника: методическое пособие для наставника / М. В. Бывшева, Е. С. Воробьева, А. С. Демышева [и др.]; Уральский государственный педагогический университет. – Екатеринбург: Уральский государственный педагогический университет, 2022. – 33 с.

Дополнительная литература

1. Горина А. В. Культура наставничества молодежи в условиях цифровизации: перспективы развития / А. В. Горина // Цифровизация и кибербезопасность: современная теория и практика: Сборник научных трудов по материалам II Международной научно-практической конференции, Омск, 20-21 октября 2022 года / Отв. редактор З.В. Семенова. – Омск: Сибирский государственный автомобильно-дорожный университет (СибАДИ), 2022. – С. 191-194.

2. Дудина Е.А. Наставничество одаренных как психолого-педагогическая проблема / Е.А. Дудина// Вестник томского государственного педагогического университета. – 2022. – №2(220). – С.39-49.

3. Загороднюк Т.И. Компетентностная модель наставника образовательных проектных команд / Т.И. Загороднюк//Современное педагогическое образование. – 2022. – №5. – С. 183-188.

4. Коробейникова Е. Ю. Практика внедрения наставничества в организации дополнительного образования / Е. Ю. Коробейникова // Общество. Наука. Инновации (НПК-2021): сборник статей XXI Всероссийской научно-практической

конференции. В 2 т., Киров, 12-30 апреля 2021 года. Том 1. – Киров: Вятский государственный университет, 2021. – С. 286-290.

5. Кынчина Ю. В. Патриотическое воспитание молодежи в условиях учреждения дополнительного образования МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония» / Ю. В. Кынчина, Г. Н. Есипова // Современный учитель – взгляд в будущее: Сборник научных статей международного научно-образовательного форума, Екатеринбург, 17-18 ноября 2022 года. – Екатеринбург: [б.и.], 2022. – С. 182-185.

6. Пастухова А. С. Поддержка профессионального роста преподавателя в эпоху цифровизации и трансформации образования / А. С. Пастухова // Современные проблемы цивилизации и устойчивого развития в информационном обществе: Сборник материалов XI Международной научно-практической конференции, Москва, 20 августа 2022 года. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство АЛЕФ», 2022. – С. 10-14.

Интернет-ресурсы

1. Всероссийский центр развития художественного творчества и гуманитарных технологий // <http://vcht.center> (дата обращения 22.08.2023).

2. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов [URL:https://firo.ranepa.ru/files/docs/recschool2020.pdf](https://firo.ranepa.ru/files/docs/recschool2020.pdf) (дата обращения: 07.02.2023).

3. Лучшие наставнические практики. URL: <https://mp.uspu.ru/neformalnoe-obrazovanie/nastavnichestvo/pedagogicheskoe-nastavnichestvo-v-sovremennom-obrazovanii/> (дата обращения: 07.02.2023).

4. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях [URL: https://mp.uspu.ru/wp-content/uploads/2020/11/Nastavnichestvo.-Polozhenie.pdf](https://mp.uspu.ru/wp-content/uploads/2020/11/Nastavnichestvo.-Polozhenie.pdf) (дата обращения: 07.02.2023).

5. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях URL: https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf (дата обращения: 07.02.2023).

6. Настольная книга. Наставничество: эффективная форма обучения. URL: https://mon.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_2858362.pdf (дата обращения: 07.02.2023).

3.3. Материально-технические условия

Для реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Наставничество в системе дополнительного образования детей» с использованием дистанционных образовательных технологий необходимо наличие оборудованного рабочего места педагогического работника, реализующего программу. В обеспечение рабочего места педагогического работника входит: системный блок и монитор/ ноутбук, IP/Web-камера, микрофон, колонки, выход в сеть Интернет. Требование к сети Интернет: скорость не ниже 10 Мбит/с.

Для реализации программы в очной форме требуется:

- презентационное оборудование;
- персональные компьютеры или ноутбуки;

- ПО Microsoft Office;
- доступ к сети Интернет;
- флипчарт.

4. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

4.1. Формы аттестации

Вид аттестации	Форма контроля	Содержание
Текущая аттестация	Входное анкетирование	Анкетирование направлено на выявление уровня подготовки слушателей, а также выявление интересующих тем и запросов участников программы
	Опрос	Обсуждение вопросов, предлагаемых преподавателем в рамках темы занятия
	Практическое задание	Составление примерной карты наставника, разработка индивидуального маршрута наставляемого, решение кейсов и т.п. (по темам занятия)
Итоговая аттестация	Дорожная карта	Составление документа, в котором перечислены: цель программы наставничества, формы и ключевые этапы; инструменты реализации; контрольные даты и ответственные исполнители

4.2. Оценочные материалы

Входной контроль

Форма: тестирование

Описание, требования к выполнению: входной контроль уровня подготовки слушателей проводится в форме тестирования. Количество вопросов – 10.

Критерии оценивания: каждый верный ответ оценивается одним баллом. Оценивание осуществляется в соответствии со шкалой, которая определяет уровень знаний слушателей.

«Высокий уровень» – 10 баллов; «средний уровень» – 8-9 баллов; «низкий уровень» – 7 баллов и менее.

Ответьте на вопросы. Выберите одно верное утверждение.

1. Что такое наставничество?

1) Универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2) Добровольное, самоуправляемое, некоммерческое формирование, созданное по инициативе граждан, объединившихся на основе общности интересов для реализации общих целей, указанных в уставе.

3) Тип коллективных действий, массовых движений или объединений, внимание которых сосредоточено на конкретных политических или социальных проблемах.

2. Целевая модель наставничества – это:

1) система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях;

2) система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом;

3) комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого.

3. Кто такой наставник?

1) Участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2) Сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

3) Специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

4. Каков результат наставничества в форме взаимодействия «Ученик-ученик»?

1) Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.

2) Улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах).

3) Увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

5. Каков результат наставничества в форме взаимодействия «Учитель-учитель»?

1) Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации.

2) Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.

3) Снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

6. Выберите формы наставничества:

1) «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель-учитель»;

2) «работодатель-учитель», «ученик – ученик», «учитель – учитель»;

3) «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель – студент».

7. Какие этапы включает программа наставничества в образовательных организациях?

1) Подготовка условий для запуска программы наставничества. Формирование базы наставляемых. Формирование базы наставников. Отбор и обучение наставников. Формирование наставнических пар или групп. Организация работы наставнических пар или групп. Завершение наставничества.

2) Сбор предварительной информации. Знакомство с объектом. Изучение численного состава. Сбор адресных сведений. Контроль организаторов за качеством и сроками.

3) Систематизация собранных данных. Первичная проверка собранных материалов на точность и полноту заполнения. Классификация ответов

на открытые вопросы анкет. Ручная обработка материалов. Определение надежности, достоверности информации.

8. Выберите стадии работ внутри организации на этапе «Подготовки условий для запуска программы наставничества»:

1) определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества;

2) информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия;

3) сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы.

9. Из каких частей состоит «Первичное обучение наставников»?

1) Самоанализ и навыки самопрезентации. Обучение эффективным коммуникациям. Разбор этапов реализации программы наставничества.

2) Я рассказываю – Ты слушаешь. Я показываю – Ты смотришь. Сделаем вместе ты и Я.

3) Мой опыт. Моя мотивация. Вопросы и ответы. Ролевые ситуации.

10. Какова основная задача этапа завершения программы наставничества в образовательной организации?

1) Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

2) Сформировать пары «наставник – наставляемый», либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.

3) Подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества, награждения лучших наставников.

Ответы на задания:

Номер вопроса	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ответ	1	1	1	1	2	3	1	3	1	3

КАРТА НАСТАВНИКА

Рекомендации по работе с картой

Участники: наставник, наставляемый, куратор.

Роль куратора: представить наставнику и наставляемому структуру плана работы, обсудить организационные вопросы, определить примерное количество встреч, проконтролировать понимание участниками важности следования плану реализации поставленной цели.

Желания и ресурсы. Вместе с куратором пара или группа обсуждает и формулирует цели на ближайший период работы (минимум на месяц). Куратор может предложить участникам программы нижеследующую структуру, которая облегчит процесс перевода «мечты» наставляемого в конкретную цель, результаты

достижения которой могут быть измерены и оценены в рамках программы наставничества.

Предварительное определение направлений. Для начала наставляемый отвечает на вопрос «Чего я хочу достичь?» и на листе бумаги или устно перечисляет три-пять достижений (ощущений). После определения ключевых направлений заполняется таблица 1. После того, как наставник и наставляемый определили, с какими целями они будут работать на первом отрезке времени, куратор предлагает участникам создать карту будущей работы (таблица 2).

Таблица 1. Карта достижений (целей)

	Какие ресурсы у меня есть, чтобы этого достичь?	Каких ресурсов мне не хватает, чтобы достичь цели?	Как измерить результат реализации цели? Как я пойму, что достиг ее?	Сколько мне нужно времени, чтобы достичь цели?
Цель (сформулировать желаемое достижение)				

Таблица 2. Карта будущей работы

Цель № 1 _____				
Желаемый результат (как вы видите конечную реализацию цели?)	Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата	Сроки	Показатель эффективности (по каким результатам конкретной деятельности можно будет оценить, что вы движетесь к поставленной цели)	Отметки о выполнении

Итоговая аттестация

К итоговой аттестации слушатели заблаговременно предоставляют разработанный для своей организации проект документа (дорожная карта), в котором перечислены: цель наставничества, его формы и ключевые этапы, инструменты реализации, контрольные даты и ответственные исполнители.